



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MULIA
TELECOMUNICATION**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

JEERY ALFAN
11371103549

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JEERY ALFAN
 NIM : 11371103549
 JURUSAN : MANAJEMEN SI
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MULIA TELECOMUNICATION

DISETUJUI OLEH :
 PEMBIMBING


Aswati Meftindah, SE, MM
 NIP. 197205132007012018

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PARODI MANAJEMEN


Dr. Drs. H. Mah. Said HM, MAg., MM
 NIP. 19751112 199003 2 001


Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JEERY ALFAN
 NIM : 11371103549
 KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MULIA TELECOMUNICATION
 TANGGAL UJIAN : 13 AGUSTUS 2020

PANITIA PENGUJI

KETUA

Prof. Dr. LENY NOFIANTI MS, SE, M.Si, AkCA
 NIP. 197511121999032001

ANGGOTA

PENGUJI I

ASTUTIMEFLINDA, SE, MM
 NIP. 197205132007012018

PENGUJI II

ROZA LINDA, SE, MM
 NIK. 130717109



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MULIA TELECOMUNICATION

ABSTRAK

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen. PT. Putra Mulia Telecommunication adalah perusahaan penyedia jasa Telecom Operator dan Solusi vendor sejak tahun 2005 di Indonesia yang ada di Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan bagian dari OCK Group Bhd, sejak 2014. Gaya kepemimpinan PT. Putra Mulia Telecommunication dapat dilihat sudah efektif, karena bentuk pimpinan yang dilakukan PT. Putra Mulia Telecommunication adalah dalam bentuk mengawasi kinerja karyawannya dengan cara ikut serta dalam melakukan pengerjaan tower dan perbaikan jaringan. Menyangkut konteks lingkungan kerja di PT. Putra Mulia Telecommunication, bisa dibilang cukup harmonis dimana antar karyawan saling toleran. Beranjak ke sarana atau fasilitas seperti: kendaraan dinas, ruangan yang nyaman dan luas, AC, fasilitas kantor yang lengkap. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication dan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan. Hasil Penelitian ini adalah Terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 10,396 dan tingkat signifikan sebesar 0,00. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 2,659 dan tingkat signifikan sebesar 0,10.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PUTRA MULIA'S TELECOMMUNICATION

ABSTRACT

The success or failure of a company in achieving its goals is highly dependent on the ability of its human resources or employees to carry out the assigned tasks, therefore everything that includes human resources must be an important concern for management. PT. Putra Mulia Telecommunication is a provider of Telecom Operators and Solution vendors since 2005 in Indonesia in Pekanbaru. This company is part of the OCK Group Bhd, since 2014. The leadership style of PT. Putra Mulia Telecommunication can be seen that it has been effective, because the form of leadership taken by PT. Putra Mulia Telecommunication is in a major change in the performance of its employees by participating in building work on towers and repairing networks. Regarding the context of the work environment at PT. Putra Mulia Telecommunication, is arguably quite harmonious where employees tolerate each other. Moving on to facilities or facilities such as: official vehicles, comfortable and spacious rooms, air conditioning, complete office facilities. The purpose of this study was to see the effect of leadership style on employee performance at PT. Putra Mulia Telekomunikasi and the influence of the work environment on employee performance at PT. Putra Mulia Telecommunication. The method used in this research is quantitative descriptive method with a research sample of 30 employees. The results of this study are partially significant influence of leadership style on the performance of employees of PT. Putra Mulia Telecommunication. This is based on the results of the t test of 10.396 and a significant level of 0.00. Partially significant influence the work environment on the performance of employees of PT. Putra Mulia Telecommunication. This is based on the t test result of 2.659 and a significant level of 0.10.

Keywords: leadership style, work environment, and employee performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahrabbi'lamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT putra mulia telecommunication"** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami hambatan serta rintangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M. Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta pembantu rektor I, II, III yang telah memberikan waktu kepada peneliti untuk menuntut ilmu diperguruan tinggi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, Ms, SE, M.Si, Ak.Ca selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Fakhurrozi, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Hariza Hasyim SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ucapan terimakasih kepada Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan.
6. Ucapan terimakasih kepada karyawan/i Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberi pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
7. Ucapan terimakasih yang paling istimewa kepada kedua Orang Tua yang selalu membantu dengan doa dan dukungan penuh kepada penulis selama menempuh kuliah di UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepada kawan – kawan seperjuangan dan sejurusan yang selalu memberikan semangat dan bantuannya kepada penulis. Semoga kita semua selalu dalam lidungan Nya dan hendaklah selalu dapat menyambung tali persaudaraan.

10. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Setiap jerih payah dan do'a yang kita lakukan pasti akan membuahkan hasil, jika kita sadar akan nikmat Allah untuk setiap makhlukNya. Akhirnya kepada Allah SWT saya memohon ampun dan memanjatkan do'a semoga diberi limpahan rahmat, hidayah dan murah rezeki serta memberi kemudahan bagi kita dalam semua dalam melaksanakan kebaikan dan amal shaleh. Aminnn...

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 13 agustus 2020
Penulis

JEERY ALFAN
NIM.11371103549

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Rumusan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka.....	9
B. Pandangan Perspektif Islam	31
C. Penelitian Terdahulu	37
D. Kerangka Pemikiran.....	39
E. Hipotesis.....	43
F. Operasional Variabel.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel Penelitian	46
C. Jenis Data	46
D. Metode Pengumpulan Data	47
E. Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

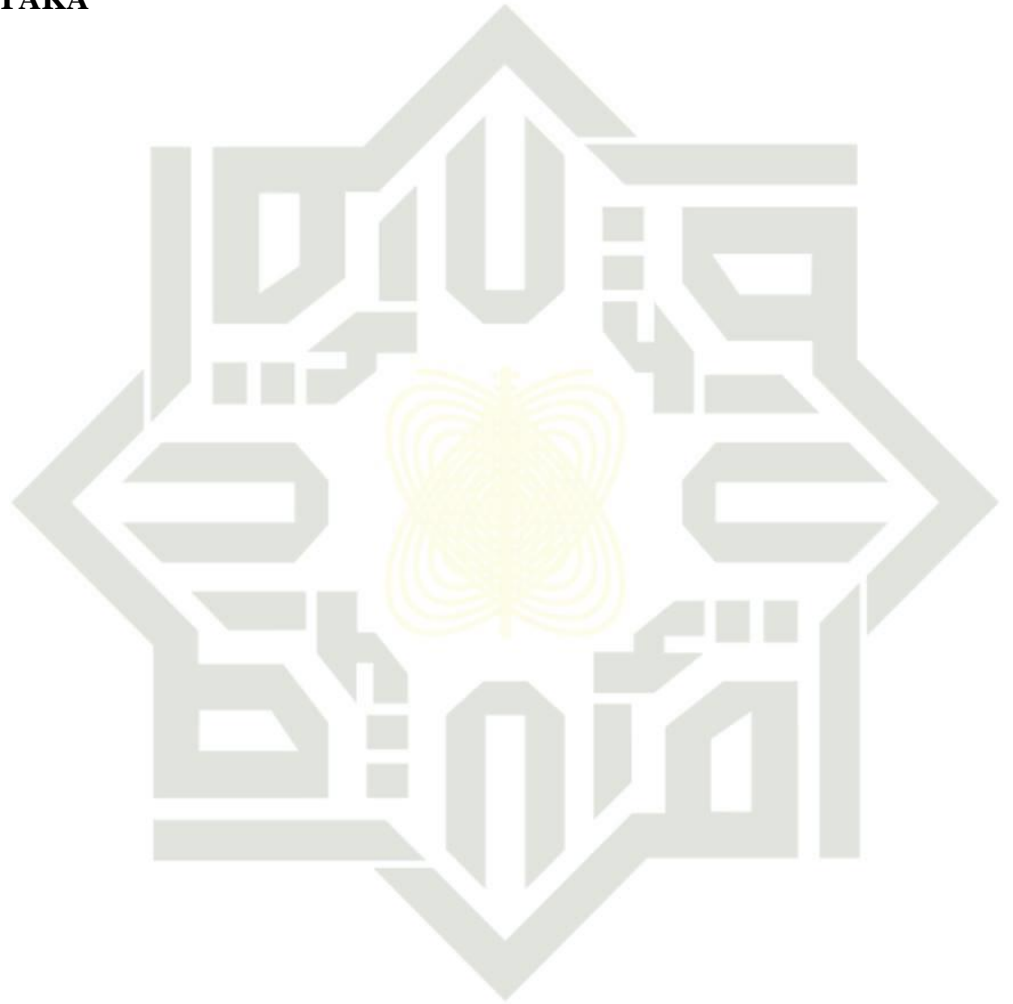
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Analisis dan Pembahasan.....	64
---------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data pengaduan costomer terhadap keluhan jaringan Pt. putra mulia telecommunication cabang pekanbaru.....	4
Tabel 4	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 4.1	jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin	57
Tabel 4.2	jumlah karyawan berdasarkan tingkat usia	57
Tabel 4.3	jumlah karyawan berdasarkan masa kerja	58
Tabel 4.4	jumlah karyawan berdasarkan pendidikan.....	59
Tabel 4.9	Hasil uji reliabilitas	68
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>multikolinearitas</i>	71
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Autokorelasi</i>	72
Tabel 4.14	Hasil Regresi linear berganda	74
Tabel 4.15	Hasil Uji t - Statistik	76
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Uji F	80
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Statistik Koefisien Determinasi (R ²)	82

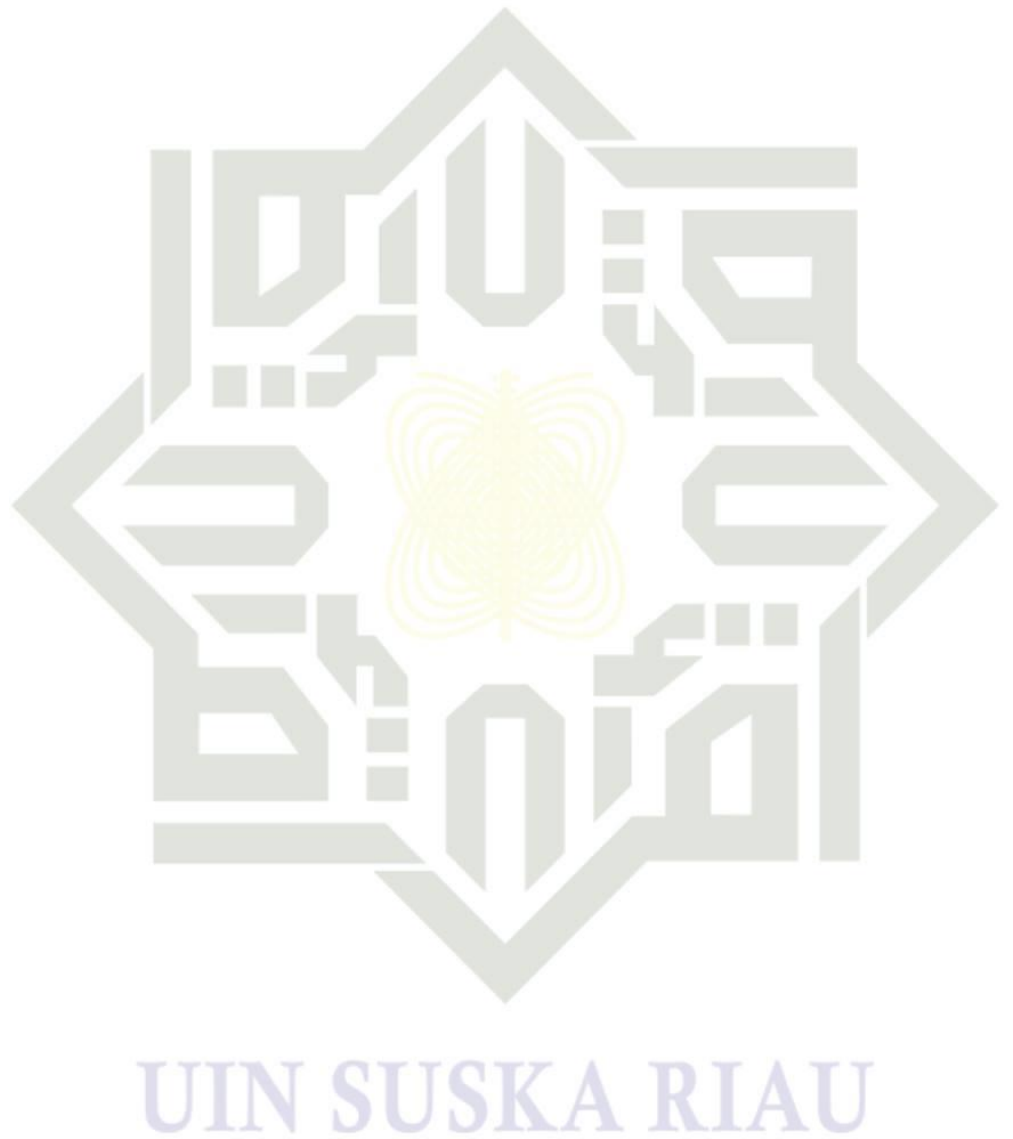


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran	39
----------	--------------------------	----





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut **(Tulus. 2010 :14).**

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen. Secara umum, sumberdaya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni; (1) Sumber daya manusia (*Human resource*) dan (2) Sumberdaya Non manusia (*non-human resource*) **(Faustino, 2013:11).**

Demi mewujudkan keadilan berkerja dan berusaha, maka pemerintah bersama- sama masyarakat melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik bidang sosial, ekonomi, bidang teknologi, bidang kelistrikan maupun pada bidang-bidang lain. Suksesnya pembangunan tersebut tergantung dari partisipasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seluruh rakyat untuk turut memberikan andilnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Di samping itu perusahaan sebagai salah satu sektor pemberi andil dalam proses pembangunan yang tengah dilaksanakan sekarang ini, juga perusahaan itu sendiri mempunyai tujuan tertentu. Tujuan tersebut mempunyai pedoman dan pusat perhatian segala kegiatan yang dijalankan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, maka pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab perusahaan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja dan kinerja yang seefektif mungkin dari karyawan yang dipimpinnya demi tercapainya tingkat kinerja yang tinggi. Untuk menjaga agar perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik sehingga tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai, maka pihak manajemen mengambil langkah-langkah dalam hal ini pengembangan dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dan akan mendorong manusia untuk tidak merasa puas akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka yang banyak dibicarakan adalah tentang aktivitas perusahaan yang menyangkut aktivitas produksi, tenaga kerja dan unsur-unsur lainnya yang turut mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri.

PT. Putra Mulia Telecommunication adalah perusahaan penyedia jasa Telecom Operator dan Solusi vendor sejak tahun 2005 di Indonesia yang ada di Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan bagian dari OCK Group Bhd, sejak 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jenis layanan perusahaan ini mencakup *Operational Maintenance Managed Services Outsourcing*, yakni dengan merancang dan menyediakan keseluruhan layanan jaringan telekomunikasi dan pemeliharaan *Outsourcing* bagi klien dengan menggunakan teknologi terbaru dan mengadopsi kerangka kerja metodologi industri dan praktik terbaik dan juga sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan PT. Putra Mulia Telecommunication dapat dilihat sudah efektif, karena bentuk pimpinan yang dilakukan PT. Putra Mulia Telecommunication adalah dalam bentuk mengawasi kinerja karyawannya dengan cara ikut serta dalam melakukan pengerjaan tower dan perbaikan jaringan.

Berkaitan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication, hasil survei awal menunjukkan bahwa beberapa karyawan menganggap pimpinan (*coord*) yang memimpin mereka menerapkan standar internal yang tinggi dalam setiap aktivitas usaha, meskipun hal tersebut dilakukan demi memberikan yang terbaik terutama pada pelanggan. Oleh karena itu, segala hasil yang dicapai masing-masing karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (*coord*). Sebagai dampaknya, apabila hasil pengerjaan tower yang dilakukan oleh karyawan mendapat keluhan, maka karyawan bersangkutan langsung mendapatkan surat beringatan, hal ini sebagaimana dikatakan oleh salah seorang karyawan yaitu saudara Frans, beliau mengatakan,

Misalkan ada hasil kerja kami mendapat keluhan, sudah langsung kami di kasih peringatan oleh atasan, atasan kami tegas dan tidak menerima alasan apapun terhadap kesalahan atau kalau sudah ada komplek (Wawancara Frans, 29 April 2020).



Sedangkan tolak ukur kinerja karyawan dapat terlihat dari data pengaduan costomer terhadap keluhan jaringan berikut:

Tabel 1
Data Pengaduan Costomer Terhadap Keluhan Jaringan PT. Putra Mulia Telecommunication Cabang Pekanbaru

No.	Tahun	Jumlah pengaduan	Pengaduan yang di tanggapi	Pengaduan yang tidak di tanggapi
1.	2015	43	37	6
2.	2016	32	29	3
3.	2017	42	39	3
4.	2018	44	39	5
5.	2019	46	34	12

Sumber: Data PT. Putra Mulia *Telecommunication* Cabang Pekanbaru tahun 2020

Dari tabel data pengaduan costomer terhadap keluhan jaringan di atas dapat kita ketahui bahwa ternyata dalam lima (5) tahun terakhir, terdapat peningkatan pengaduan costomer terhadap keluhan jaringan setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2019 menjadi tahun yang mengalami peningkatan pengaduan costomer terhadap keluhan jaringan, hal ini membktikan bahwa kinerja karyawan semakin tahun semakin berkurang.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu akan betah di tempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Apabila ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik, maka menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sihombing (2014:175) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya lingkungan kerja bagi karyawan juga merupakan faktor penentu dalam meningkatkan semangat karyawan. Suasana lingkungan kerja seperti hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara karyawan dalam bidang yang sama, hubungan karyawan suatu bidang dengan bidang yang lainnya serta dukungan sarana dan fasilitas kerja karyawan suatu perusahaan. Lingkungan kerja karyawan yang harmonis sudah memberikan hasil yang baik terlihat pada pencapaian target yang semakin baik. Hal ini dilatarbelakangi oleh pengaruh semangat kerja karyawan yang konsisten. Sehingga ini menimbulkan kekhawatiran dalam tubuh pihak *management* perusahaan bila tidak memberikan *income* dan fasilitas-fasilitas serta sarana yang patis akan berpengaruh pada semangat karyawan.

Untuk itu pihak management perusahaan tidak mau berdiam dengan masalah yang sedang dihadapi saat ini. Perusahaan mengharapkan agar karyawannya tetap menghasilkan kinerja yang lebih baik. Informasi mengenai kinerja karyawan ini diperoleh melalui kinerja di lapangan. Dari hasil evaluasi ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hal pemberian income setiap bulannya. Selama ini diketahui para karyawan selalu memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian ini dapat menjadi hal serius untuk ditanggapi oleh pihak management perusahaan demi ketentraman dan kenyamanan karyawan. Dengan tujuan agar dapat ditanggapi secara real oleh perusahaan melihat dunia yang semakin kompetitif.

Menyangkut konteks lingkungan kerja di PT. Putra Mulia Telecommunication, bisa dibilang cukup harmonis dimana antar karyawan saling toleran. Beranjak ke sarana atau fasilitas seperti: kendaraan dinas, ruangan yang nyaman dan luas, AC, fasilitas kantor yang lengkap. Sehingga dunia internalnya serasa satu keluarga yang komplit dan harmonis.

Atas dasar fenomena tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PUTRA MULIA TELECOMMUNICATION".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sevelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication dalam hal pencapaian target perusahaan
2. Menurunnya kecepatan kerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication dalam memenuhi target perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

C. Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang telah dijabarkan diatas, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan target perusahaan dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication” kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication?

E. Rumusan penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan dilator belakang masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian mengenai permasalahan ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan maupun pengembangan ilmu pengetahuan, antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan dan referensi akademis mengenai Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .
 - b. Dari hasil penelitian ini kita dapat mengetahui terutama hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan perusahaanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

Grand theory yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen, middle theory-nya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan applied theorynya adalah Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Grand Theory

a. Manajemen

Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya- sumberdaya organisasional (**Richard L.Daft, 2010;6**)

Manajemen adalah suatu proses dimana sumberdaya digunakan untuk memperoleh tujuan organisasi. Proses itu sendiri terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan. (*planning, organizing, staffing, directing, dan controlling*) (**Manulang, 2013;135**). Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lain nya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (**Hasibuan, 2010;9**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya (Nurmansyah SR, 2010;12) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses pengoptimalan kontribusi dari penggunaan sumberdaya manusia, material, metode, keuangan, dan modal dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011;10).

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumberdaya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2009;5)

Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumberdaya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni; (1) Sumber daya manusia (*Human resource*) dan (2) Sumberdaya Non manusia (*non-human resource*). (Faustino, 2013;15).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen Sumberdaya manusia merupakan aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran nya serta kemampuan nya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan –kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai (Nurul ulfatin, Teguh Triwiyanto, 2016;3)

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya (Soelaiman, 2009: 279).

Kemudian Soelaiman juga menjelaskan kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Soelaiman, 2009: 283). Menurut Simamora (dalam Augusty, 2010:78) kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai.

Sedangkan Byars and Rue (**dalam Augusty, 2009:36**) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (**Abdullah, 2014: 145**). Sementara itu menurut Lohman (**dalam Abdullah, 2014: 145**) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut (**Moeheriono, 2012: 108**):

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikemukakan oleh Dharma bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut **(Dharma, 2014: 24) :**

- a) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Dharma mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut

(Dharma, 2014: 83):

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara **(dalam Sedarmayanti, 2011: 223)** mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. $Human\ Performance = Ability \times Motivation$
2. $Motivation = Attitude \times Situation$
3. $Ability = Knowledge \times Skill$

Pendapat di atas dijelaskan sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) terutama jika IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti kinerja dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu (Sedarmayanti, 2011: 223) :

1. *Personal factors* : ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu ;
2. *Leadership factors* : ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors* : ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System Factors* : ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual / Situational Factors* : ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

d. Karakteristik Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, factor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009:53)

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.

b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan motivasi. Oleh karena itu manajemen harus menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan

e. Indikator Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut Merupakan indicator Kinerja Karyawan yaitu : (Moeheriono, 2012:108)

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas kerja
3. jangka waktu output
4. Kerjasama

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ardana dkk, 2011:179). Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Terlebih karyawan yang baik ingin mengetahui bagaimana cara mereka untuk dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri. Mencapai kepemimpinan yang berprinsip tidaklah mudah, karena beberapa kendala dalam bentuk kebiasaan buruk, misalnya: (1) kemauan dan keinginan sepihak. (2) kebanggaan dan penolakan. dan (3) ambisi pribadi. Untuk mengatasi hal tersebut, memerlukan latihan dan pengalaman yang terus-menerus. Latihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pengalaman sangat penting untuk mendapatkan perspektif baru yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Hukum alam tidak dapat dihindari dalam proses pengembangan pribadi. Perkembangan intelektual seseorang seringkali lebih cepat dibanding perkembangan emosinya. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mencapai keseimbangan diantara keduanya, sehingga akan menjadi faktor pengendali dalam kemampuan intelektual (Ptasetyo, 2010:171).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2010:303)

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi (Thoha, 2010:321)

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Berikut merupakan indikator gaya kepemimpinan yaitu (Thoha, 2010:304):

1. Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan
2. Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kebaikan apabila bawahan melakukan kesalahan
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih

d. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Widya, 2015:14). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu Helmer dan Surver (**dalam Widya, 2015:18**) mengatakan bahwa teori *part goal* tentang kepemimpinan telah di kembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut **Sedarmayanti (2009:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

b. Faktor - faktor Lingkungan kerja

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1). Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitarpekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhikepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini

berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengankenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerjayang dapat demberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran

1) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan:

1. Perubahan - Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang - orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

2. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Di bawah ini beberapa definisi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut **Sofyandi (2011:38)** mendefenisikan “lingkungan kerja sebagai rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

- b) Menurut **Sunyoto (2012:43)** mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Menurut **Sutrisno (2010:118)** mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan -lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Menurut **Sedarmayanti (2011: 26)** lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai
- e) Menurut **Hameed, Amina & Amjad (2009:78)** dalam jurnalnya yang berjudul *“Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organization of Abbottabad, Pakistan”* berpendapat bahwa design kantor sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kenyamanan dan design kantor yang ergonomis dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka secara substansial.
- f) Menurut **Schultz (2010:254)** lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,
- g) Menurut **(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (**Gie dalam Nuraini:2013:103**):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat karyawan memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta bila adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013:39):

Pelayanan kerja Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

Kondisi Kerja Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan

Hubungan karyawan Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2012:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Keamanan Kerja
5. Hubungan Karyawan

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

Cahaya Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

Warna Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003:103).

B. Pandangan Perspektif Islam

1. Perspektif Islam Tentang Kinerja Karyawan

Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas para pengusaha, para mitra usaha, para karyawan, dan para importir. Usaha yang bermanfaat merupakan tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terrealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya (**Muhhamad, 2009:225**).

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya (**Taufik, 2009:27**).

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang artinya :

Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun". (QS. Al-Mulk : 2)

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan (**Muhhamad, 2009:226**).

2. Perpestif Islam Mengenai Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpin, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikalmoral, yakni tanggung jawab

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada Allah SWT di akhirat. Kepemimpinan sebenarnya merupakan tanggung jawab sekaligus amanah dan harus diemban sebaik-baiknya. Hal tersebut dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al- Mu'minun: 8-11.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ
 تَحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا
 خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya: “dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya.

Mengenai kepemimpinan, dalam Islam dijelaskan dengan detail dalam Al-Qur'an. Agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sukses, seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat di antaranya adalah:

Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan perusahaannya. Semakin besar kemampuan dan pengetahuannya terhadap urusan perusahaannya. Semakin besar kemampuan dan pengetahuannya terhadap urusan perusahaan.

Allah SWT telah memberikan perumpamaan

Mempunyai keistimewaan yang lebih dibandingkan dengan orang lain.

Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawab

Mempunyai karisma dan wibawa di hadapan manusia

Konsekuensi dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinnya, agar orang lain simpatik kepadanya.

Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan.

Artinya: *"karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka,"* (QS.Ali Imron: 159)

Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka. Firman Allah SWT dalam surat Ali Imron ayat 159.

Artinya: *"dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu"*.

- i. Membangun kesadaran akan adanya *muraqabah* (pengawasan dari Allah SWT) hingga terbina sikap ikhlas di mana pun, walaupun tidak ada yang mengawasi kecuali Allah SWT.

3. Lingkungan Kerja dalam Persepektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashash: (77)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam

diterangkan dalam surat al- A'raaf : ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :. *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pemplampauan batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. *Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin*, yakni orang-orang yang berbuat baik.

Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya. Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena- semena terhadap makhluk Allah

C. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
Hasman (2013)	pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan terhadap kinerja pegawai	Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melalui uji <i>model summary</i> (R ²) sebesar memberi sumbangan 42,8 % dan dari uji Fhitung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
			ditunjukkan dengan nilai 32,917 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat
Haji Isman (2016)	pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, terhadap kinerja karyawan pada Indah mall	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai	tingkat gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata. Hasil penelitian memberikan saran Dengan Lingkungan Kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan
Aritonang (2015)	Analisis pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Medan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas
Rusdan Arif (2015)	pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang.	kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik,

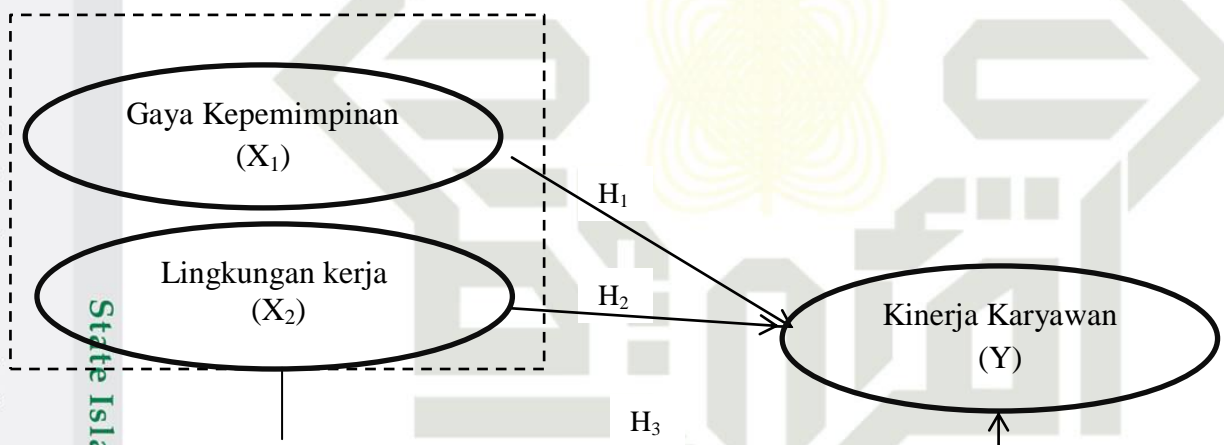
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
			maka kinerja karyawan akan meningkat

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian empiris dan teoritik diatas, maka kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah bahwa secara teoritis gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasibuan (2009 ;194)

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadiekan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Hal yang sama dinyatakan oleh Elsa (2015) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang signifikan. Dari ketiga variabel tersebut, variabel komunikasi yang tidak diterima berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Firnawan Ajie Nugraha (2009) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tekstil PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kosoema Putra Klaten dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Textile PT. Kosoema Putra Klaten

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kualitas kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rochman (2008) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Strees Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Duta Ananda Textile Pekalongan, yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. faktor lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. usia masa pensiun berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. tingkat stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Duta Ananda Textil Pekalongan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam organisasi maupun perusahaan. menurut Hersey dan Blanchart yang di kutip dalam Sunyoto (2012: 34) kepemimpinan adalah setiap 57 upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Selanjutnya Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian menurut Dian Venti Riandani (2010) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang terdapat hasil 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Presilia dan Octavia (2011) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primmisima di Kabupaten Sleman Daerah istimewa Yogyakarta, berdasarkan hasil analisis maka dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. variabel kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 58 lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang diperoleh hasil bahwa thitung lebih besar dari ttabel.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian empirik, kerangka pikir penelitian dan teori yang telah dinyatakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

F. Operasional Variabel

Menurut konsep teoritis yang ada, maka penulis menyusun konsep operasional variabel yang terdiri dari atas deskriptif variabel, sub variabel, dan indikator, yang akan digunakan dalam penelitian. Konsep ini dibuat sebagai landasan menyusun instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang akan digunakan oleh peneliti. Adapun operasional variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Cara atau bentuk kepemimpinan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya (Thoha, 2010:303)	1. Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan 2. Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kebaikan apabila bawahan melakukan kesalahan 3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih (Thoha, 2010:304)
	Lingkungan Kerja (X ₂)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti,, 2009:21).	6. Penerangan 7. Suhu Udara 8. Suara Bising 9. Keamanan Kerja 10. Hubungan Karyawan Sedarmayanti (2012:46)
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. jangka waktu output 4. Kerjasama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

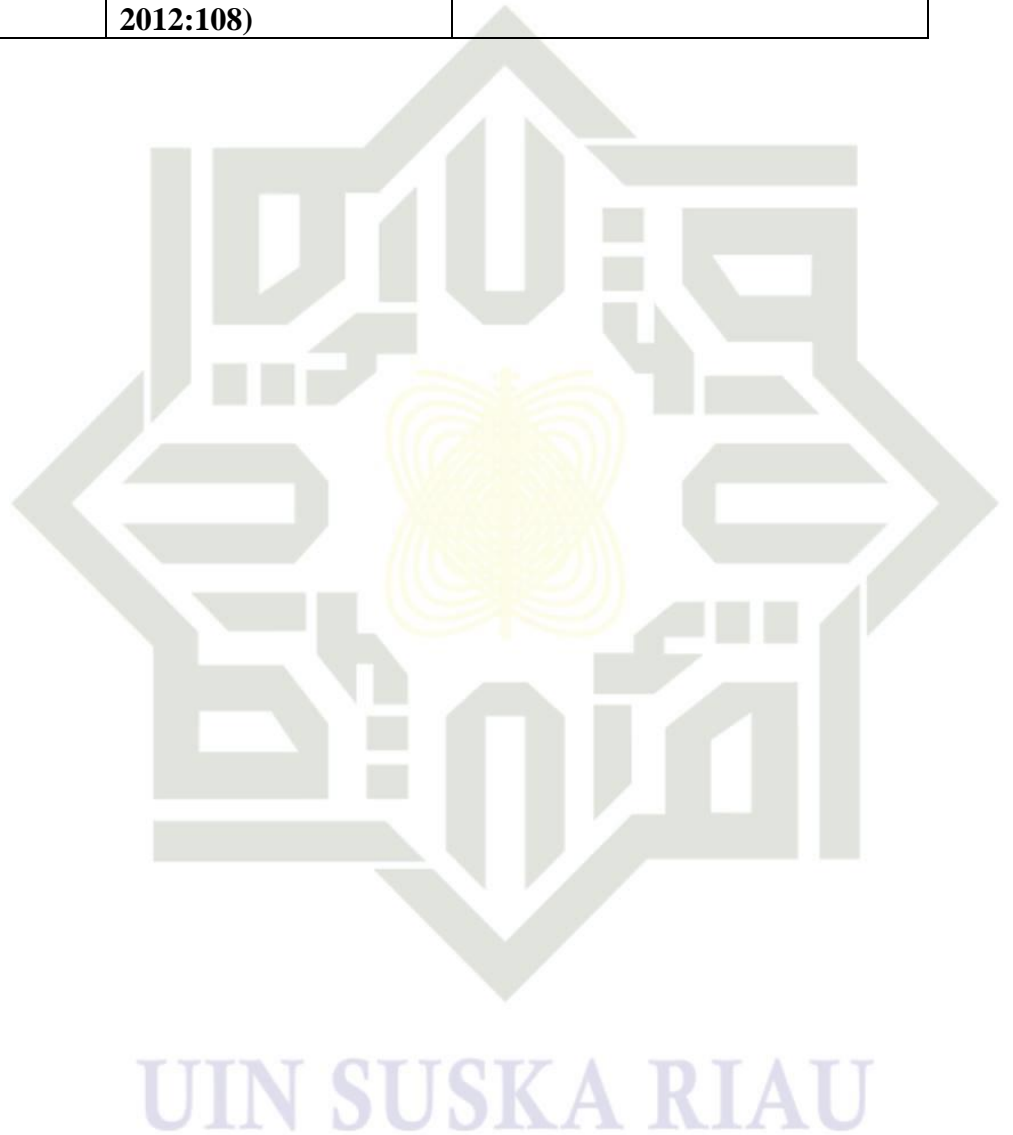
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Pengertian	Indikator
		yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Moeheriono, 2012:108)	(Moeheriono, 2012:108)





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah PT. Putra Mulia Telecommunication Pekanbaru yang terletak di Jalan Rambutan 3, No.6, RT/RW 003/001, Sidomulyo Timur, Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau, 28125 . Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni-Agustus 2020.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication Pekanbaru tahun 2020 yaitu sebanyak 30 orang. Karena dalam penelitian ini populasi berjumlah 30 orang, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel dengan metode sensus. Dimana sensus adalah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data internal yang di ambil langsung dari dalam PT. Putra Mulia Telecommunication Pekanbaru
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar sumber tersebut, yaitu seperti perusahaan sejenis yang ada.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu;

Metode Angket (kuesioner)

Kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara menyiapkan dan memberikan sejumlah daftar pertanyaan ataupernyataan kepada responden untuk dijawab.

Wawancara, yaitu suatu bentuk pengumpulan data yang penulis gunakandengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan.

E. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a) Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, penyajian data dalam bentuk tabel (**Sugiono, 2013:54**)

b) Kuantitatif

Kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan analisis berupa angka-angka perhitungan yang berhubungan dengan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan bantuan program *SPSS*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Azwar validitas berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu instrumen dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukur dan mengungkapkan apa yang ingin diungkap (Azwar 2010 : 43). Uji Validitas butir item dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Teknik *Cronbach's Alpha* dilakukan menggunakan komputerisasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 20

Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item-total dipergunakan batasan koefisien korelasi aitem-total validitas aitem berdasarkan korelasi item-total, maka dipergunakan batasan koefisien korelasi item-total sama atau lebih dari 0,30. Koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai 0,50 dianggap memberi kontribusi yang baik (Cronbach dalam Azwar, 2010:42), artinya daya beda setiap aitem memiliki nilai yang tinggi. Namun apabila jumlah item tidak mencukupi sebagai jumlah yang diinginkan, maka batas kriteria bisa diturunkan menjadi 0,25 (Azwar, 2010:46). Penelitian ini menggunakan koefisien minimal 0,25 sebagai acuan penentuan daya diskriminasi item.

Tujuan pengujian dari data-data pada kuesioner yang disebarkan pada responden adalah untuk mengecek apakah hasil isian kuesioner yang disebarkan tersebut sudah cukup dipahami oleh semua responden yang di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

identifikasi oleh kecilnya presentasi jawaban responden yang selalu menyimpang dari rata-rata jawaban responden lain. Kemudian dinyatakan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk menguji validasi kuesioner yang digunakan rumus adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah subjek

X = Skor total tiap subjek

Y = Skor total setiap subjek

$\sum X^2$ = Jumlah skor total

$\sum Y^2$ = Jumlah skor total

Jika produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrumen yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya r hitung product moment dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan valid.

10. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar reliabilitas adalah kemampuan pengukur sejauh mana dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010:43). Reliabilitas menunjukkan taraf kepercayaan atau konsistensi hasil ukur. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(SPSS) *for Windows* versi 20.0. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berda dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2010:48).

Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya, tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik di tujukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2010:49). Dalam perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for Windows* versi 20.0.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan Rumus (Azwar, 2010 : 43) :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut (Sekaran , 2012: 312) :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

2. Analisis Linier Regresi

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif, apakah nilai variabel signifikan atau tidak, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan (**Hartono, 2008:93**).

Data ordinal yang telah diubah menjadi data interval kemudian dimasukkan kedalam rumus regresi linier sederhana dengan metode kuadrat terkecil untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan (variabel X) terhadap (variabel Y) dengan persamaan sebagai berikut (**Hartono, 2010: 160**) :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga konstan.

b : Koefisien regresi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta

k U

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

X : Nilai variabel independen.

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga

X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variable dependen

3. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

b. Uji Hipotesis (uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Menurut Ghozali uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (**Ghozali, 2009:36**). Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi 0,05.

Jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai $\alpha > 0,05$, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan diantara dua variabel yang diuji. Untuk pengujian ini digunakan statistik “t” dengan rumus:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

sumber: Sugiyono (2009:217)

Dengan dk = n-2

Menurut Jonathan Sarwono pengertian Uji T (*T Test*) adalah untuk

membandingkan rata-rata dua sampel. Kriteria uji adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang didapat dari table distribusi t

dengan $\alpha = 0,05$ (5%), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1

ditolak yang didapat dari table distribusi t dengan $\alpha = 0,05$ (5%)

(Sarwono, 2010:89)

c. Uji Simultan (F)

Uji ketepatan model (*goodness of fit*) bertujuan apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai *P-value* dengan nilai α (0,05). Uji F statistik digunakan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Putra Mulia *Telecommunication* Pekanbaru digunakan uji F statistik. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis alternatif dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut :





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana:

$R =$ Koefisien korelasi ganda

$k =$ Jumlah variabel independen

$n =$ Jumlah anggota sampel

Formulasi hipotesisnya sebagai berikut :

- a. $H_0 = b_i = 0$; artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. $H_a = b_i \neq 0$; artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Untuk memperoleh pengertian yang komprehensif dan integral terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunicatio. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 10,396 dan tingkat signifikan sebesar 0,00. Hal ini memiliki implikasi berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunicatio. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 2,659 dan tingkat signifikan sebesar 0,10. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka dapat semakin baik kinerja karyawan.

Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mulia Telecommunicatio. Hal ini didasarkan pada hasil uji f sebesar 76,133 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan yang dan lingkungan kerja dimiliki pegawai maka dapat semakin baik pula kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan penulis diatas maka penulis akan memberikan saran sebagai bentuk sumbangsih dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran tersebut adalah sebagai berikut

Bagi pimpinan

Disarankan, bagi pimpinan yakni Kepala PT. Putra Mulia Telecommunicatio, untuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawai ketika pegawai memiliki kesulitan; memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi; selalu memberikan semangat secara berkala ataupun terus menerus agar termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik guna meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya; dapat secara kreatif dan inovatif dalam dalam mengondisikan dan memberikan tugas kepada pegawai sesuai prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan; dan pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisional, Selain itu, pimpinan hendaknya mau merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai guna tecapainya tujuan organisasi.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan, Dengan banyaknya jumlah populasi dan sampel digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh. Diharapkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Peneliti Selanjutnya

Memperbanyak jumlah responden yang menjadi objek penelitian. Dengan banyaknya populasi yang diteliti, maka jumlah responden yang dipilih dalam penelitian juga akan menjadi lebih banyak. Salah satu cara untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik adalah dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an surat Ali Imron

Al-Qur'an surat Al- Mu'minin

Al-Qur'an surat Al- Mulk

Al-Qur'an surat an-nisa

Al-Qur'an surat at-Taubah

Al-Qur'an surat Al-ara'af

Al-Qur'an surat Al-Qashash

Buku :

Abdulkadir, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jogjakarta

Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, *kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif*, Jakarta. Prospect

Arikunto, 2012, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima, Rineka Cipta, Jakarta

Azwar. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Cetakan Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Bagun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Bolander dan Snell. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Salemba Empat, Bandung

Datt Richard L., 2012. *Pengantar Manajemen*. BPFE: Yogyakarta

Haibuan, Malayu S.P ,2016, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta

Herdjachman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Herdjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2013, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kartono, Kartini, 2009 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Ivankevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Mahmudi, 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YPKN, Yogyakarta.
- Maharani, 2013, *Manajemen Perusahaan dalam perspektif Islam*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama., BPFE Yogyakarta
- Mathis & Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi IV, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Muhammad, 2009. *Sumber Daya manusia dalam perspektif Islam*. Gramedia. Jakarta
- Nawawi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nisseminto, Alex. S. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panggabean. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Jakarta.,
- Riduwan. 2011. *Indikator Kinerja Karyawan.*, Jakarta
- Ridai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Revisi. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Santoso. 2009. *SPSS Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Salemba empat, Jakarta
- Ruky, A. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia. Jakarta
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedelapan. Ghalia., Jakarta
- Stoner. 2009. *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta: Semarang
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA
- Tulus. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Salemba Empat,. Bandung
- Tika, MP. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein, 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajawali Press, Jakarta.,
- Wijaya, 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Harvarindo
- Veithzal, Rivai dan Basri, Mohd Fawzi Ahmad, 2016, *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Widodo, Joko. 2015. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur: Anggota IKAPI Malang

Jurnal dan Skripsi :

- Handoko (2012) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata*. Jurnal Skripsi
- Maulvinizar, 2011 *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kudus*, Jurnal Skripsi
- Sumaryanto, 2011 *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*, Jurnal Skripsi
- Supanta, 2012, *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya. Kepemimpinan Dengan Kinerja*. Jurnal Penelitian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Trang, D.S. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA, Vol. 1 (3), 208- 216.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Assalamua'laikum Wr. Wb



Jeery Alfian, kelahiran Pekanbaru, 17 Januari 1995. Beralamat di Jalan Sepakat No 8 Pekanbaru, merupakan anak dari pasangan Bapak Jhonny dan Ibu Farida Hanum. Serta anak ke empat dari empat bersaudara. Penulis menyelesaikan jenjang pendidikan dasar di SDN 003 Pekanbaru pada tahun 2007. Berikutnya penulis menyelesaikan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP 11 Pekanbaru 2010. Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SMA di SMA PGRI Pekanbaru 2013, dan kini penulis menyelesaikan tingkat Sarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Jurusan Manajemen S1 pada tahun 2020. Penulis juga melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada PT Anram Satria Abadi.

Alhamdulillah atas berkat dan ridho Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul yaitu "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Mulia Telecommunication." Di bawah bimbingan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM.

UIN SUSKA RIAU